

VERBALE DI ACCORDO DEL 2/11/1984

1

Il giorno venerdì 2/11/84 presso la sede della CIAM - MODENA, fra la Direzione Aziendale, rappresentata dai Sigg. Guerrieri Jacques, Terenziani Giancarlo assistiti dal Sig. Silingardi Emer della Federcoop di Modena, ed il C.d.F., rappresentato dai Sigg. Spezzani Giuseppe, Manzini Emilio, Vincenzi Aurelio, Soncini Sonia, Menozzi Mauro e Galantini Maurizio assistiti dal Sig. Ansaloni Giuseppe della FILIA di Modena, in applicazione delle intese sulla istituzione di rapporti di lavoro PART-TIME, definite dal C.C.N.L. del 4/8/83 e dal successivo integrativo aziendale del 3/8/84, si è convenuto quanto segue:

a) L'instaurazione del contratto di lavoro P.T. avverrà per atto scritto e potrà essere a tempo indeterminato o determinato nei casi previsti dalla Legge.

L'inquadramento del personale assunto con contratto di lavoro P.T. verrà effettuato in base alla normativa prevista dal C.C.N.L. per i lavoratori dipendenti da aziende cooperative di trasformazione prodotti agricoli e zootecnici e lavorazione prodotti alimentari, ad esso sarà inoltre riservato il trattamento economico e normativo previsto dal richiamato C.C.N.L. e dagli integrativi aziendali proporzionalmente all'entità della prestazione lavorativa concordata.

In particolare:

1) Periodo di prova.

Per il personale di nuova assunzione il periodo di prova, previsto dal C.C.N.L. in gg./calendario, verrà maggiorato percentualmente in rapporto all'entità della riduzione dell'orario di lavoro concordata.

Nessun periodo di prova è previsto per il personale in forza che trasforma il rapporto di lavoro a regime di orario normale in rapporto di lavoro P.T.

GA
Manzini
Galantini

Manzini

2) Orario di lavoro.

L'entità (ore settimanali) dell'orario di lavoro verrà concordato fra le parti in sede di definizione del contratto P.T.

La distribuzione delle ore lavorative sarà contrattata annualmente, ai sensi della normativa prevista dall'art. 13 del C.C.N.L. e nello spirito dell'integrativo aziendale, fra direzione aziendale e C.d.F.

Il lavoratore presterà la propria attività, limitatamente al numero di ore concordato, negli orari o nei turni stabiliti, anche se questi sono predisposti soltanto per determinati reparti o uffici.

Le ore effettuate in eccedenza a quelle concordate nel contratto individuale di P.T. e fino alle 40 ore settimanali saranno considerate e retribuite come ordinarie.

Il ricorso al lavoro oltre l'orario settimanale concordato e le eventuali modalità di recupero saranno contrattate preventivamente fra la direzione aziendale e il C.d.F., salvo nei casi di necessità imprescindibili previste dall'art.14 del C.C.N.L. 2° comma.

Modifiche dell'orario stabilito in sede di definizione del contratto P.T., compresa la reversibilità del contratto stesso, saranno preventivamente concordate fra le parti.

3) Trattamento economico.

Il trattamento economico orario spettante è pari a quello previsto per il personale a regime di orario normale, il trattamento economico mensile (o giornaliero) spettante si ottiene riducendo proporzionalmente gli elementi previsti per il personale a regime di orario normale in relazione alla entità dell'orario di lavoro concordato.

4) Aumenti periodici di anzianità.

Gli aumenti periodici di anzianità matureranno con le modalità stabilite per il personale a regime di orario normale e saranno retribuiti in relazione all'entità dell'orario

Handwritten signature:
Kozig
Epstein
Maurizio

Handwritten signature:

di lavoro concordato.

3

5) Malattia, infortunio, maternità.

Al lavoratore verranno applicate le normative contrattuali e di legge stabilite per il personale a regime di orario normale, il trattamento economico integrativo a carico dell'azienda verrà corrisposto in misura proporzionale all'orario di lavoro concordato.

6) Pause.

La pausa generale di 15 minuti e le pause istituite a fronte di situazioni di disagio previste dall'integrativo aziendale saranno ridotte proporzionalmente all'entità dell'orario di lavoro concordato e goduto con modalità compatibili con l'organizzazione del lavoro.

Le pause di disagio saranno riproporzionate solo nel caso di effettiva riduzione della esposizione al disagio.

7) R.O.L. ed ex festività.

L'entità dei due istituti sarà riproporzionata all'orario di lavoro concordato.

8) Indennità disagio, cassa, maneggio denaro.

Le indennità istituite a tale titolo dal C.C.N.L. e da integrativi aziendali verranno ridotte in misura proporzionale all'orario di lavoro concordato.

9) Indumenti di lavoro.

Gli indumenti di lavoro verranno corrisposti con le modalità e nella misura stabilita dagli accordi aziendali per i lavoratori a regime di orario normale.

10) Diritti sindacali.

Agli effetti del riconoscimento dei diritti sindacali stabiliti dalla legge n°300 del 20/5/70, dal C.C.N.L. e dagli accordi aziendali, il personale con rapporto di lavoro P.T. è equiparato al personale a regime di orario di lavoro normale.

Al.
F. Galati
P. Rossi

Politiche e obiettivi commerciali

In un apposito incontro da effettuarsi entro il 31/1 di ogni anno la CIAM informerà il C.d.F. e la FILIA provinciale in merito agli obiettivi commerciali annuali.

Durante tale incontro verranno in particolare illustrati:

- criteri adottati dall'azienda per la definizione degli obiettivi commerciali-
- gli obiettivi quantitativi di vendita per prodotto-
- le risorse (forza vendita e mezzi) che verranno utilizzate per il raggiungimento degli obiettivi.-

Per quanto si riferisce agli obiettivi commerciali a medio termine (pluriennali) la CIAM si impegna, a definizione avvenuta, ad effettuare un apposito incontro con il C.d.F. e la FILIA provinciale per esporne i contenuti entro il 30/11/84.

All'interno delle politiche commerciali la CIAM informerà inoltre il C.d.F. sulle politiche dei prezzi e dei listini e sulle loro modificazioni.

Le parti ritengono assolto nel corso dell'incontro l'informazione ed il confronto sugli obiettivi commerciali aziendali relativi al 1984.-

INVESTIMENTI

Nel rispetto dell'autonomia dei ruoli e degli organi elettivi la CIAM si impegna ad informare il C.d.F. entro il 28/2 di ogni anno sugli investimenti previsti ed i riflessi che produrranno sulla occupazione e l'organizzazione del lavoro.-

Reparto cotti

6

Le parti rilevano gli effetti positivi di tale investimento in merito a:

- incremento produttivo aziendale
- incremento degli organici
- nuova tecnologia e professionalità
- utilizzo struttura ex-macello
- miglioramento portafoglio prodotti

convengono inoltre di effettuare ulteriori incontri finalizzati ad una informazione e confronto sul progetto esecutivo (entro il 31/10/84) e sulla organizzazione dell'attività nel reparto entro il 31/5/85).-

La CIAM, dopo avere informato che in base a tale investimento è stata avanzata richiesta di contributi del F.S.E. (Fondo Sociale Europeo) a finanziamento di un piano formativo rivolto a giovani e finalizzato ad un possibile inserimento dei medesimi (o parte dei medesimi) in azienda, si impegna ad informare il C.d.F. su eventuali ulteriori programmi di addestramento che verranno definiti in funzione del citato investimento.-

Macellazione

Le parti valutano positivamente la conclusione del progetto di ristrutturazione nel comparto della macellazione avvenuto nel 1984, con la concentrazione della summenzionata attività al macello di Carpi.

La CIAM ritiene opportuna la prospettiva del superamento del macello della filiale di Carpi tramite una nuova struttura di macellazione.

La scelta dovrà avvenire in sintonia con gli orientamenti del movimento cooperativo in relazione al piano triennale della AERCA, delle cooperative del settore alla luce della conferenza Provin-

99. 

7

ciale sulla ristrutturazione dei macelli e degli allevamenti.
La CIAM considera che alla base di questa scelta dovranno matura
re le seguenti condizioni:

- reperimento dei finanziamenti pubblici
- sviluppo base sociale (conferimento)
- prospettive di mercato, per gli allevatori, e per la red
dittività della macellazione
- estesa flessibilità all'orario di lavoro, con distribu
zione diversa dell'orario nell'arco settimanale e annu
le.-

La CIAM, si dichiara disponibile alla informazione-confronto con la FILIA ed il C.d.F. per esaminare ubicazione, progetto, ambien
te di lavoro, tecnologia e condizioni organizzative necessarie in fase di definizione del progetto.-

Investimenti diversi

Le parti prendono atto che gli investimenti previsti per il 1984 sono finalizzati a:

- miglioramenti ambientali e strutturali
- ripristino di attrezzature ed impianti
- sicurezza e prevenzione su cose e persone
- inserimento nuova tecnologia

e che tali investimenti non produrranno sostanziali modifiche
sulla organizzazione del lavoro e sui livelli occupazionali azien
dali.

La CIAM si impegna a verificare possibili soluzioni atte a miglio
rare l'ambiente di lavoro dell'area di carico dei prodotti dello stabilimento di Carpi.-

90. [Signature]

8

Organici ed occupazione

La CIAM presenterà entro il 31/1 di ogni anno, in base al programma complessivo aziendale ed alla razionale utilizzazione degli impianti, il piano degli organici.

Il piano consterà di una previsione annuale e della relativa articolazione mensile.

Gli organici saranno determinati tenendo conto:

- dei programmi produttivi (annuale e mensile) e dei servizi
- delle ore effettivamente necessarie per la produzione ed i servizi
- delle ore lavorabili nette per dipendente.

Nella determinazione delle ore lavorabili nette per dipendente la CIAM terrà conto delle ore che non verranno lavorate per malattia, infortunio, maternità, assenze diverse su base storica tenuto conto delle tendenze evolutive del fenomeno considerato e delle azioni idonee per recuperarne gli aspetti patologici.

L'organico sarà tale da tenere conto inoltre delle ore non lavorabili per ferie e R.O.L. su base annua e dell'effettivo godimento delle medesime entro il 31/12 di ogni anno.

La CIAM presenterà inoltre entro tale data ed in stretto collegamento con i programmi produttivi e dei servizi:

- il calendario di lavoro con eventuali chiusure dello stabilimento o parte dello stabilimento
- il programma di godimento delle ferie - (annuale e mensile)
- il programma di godimento della R.O.L. (annuale e mensile)
- il programma di assunzione di personale temporaneo
- il programma di utilizzo degli straordinari e della flessibilità oraria
- l'articolazione dell'orario di lavoro per reparto e per servizi.-

ga.



F E R I E

Il godimento di un periodo continuativo di ferie, fino ad un minimo di 3 settimane, è un obiettivo da perseguire, mantenendo normali i livelli produttivi senza incidere sulla efficienza aziendale e sulla base di criteri o procedure da programmare entro il 28 Febbraio di ogni anno, che permettano di ottenere percentuali di godimento distribuite omogeneamente sia nei diversi reparti e sia in tutto il periodo fra l'1/6 e il 30/9 di ogni anno. Eventuali difficoltà di applicazione di tali obiettivi e criteri saranno oggetto di esame congiunto e tempestivo fra le parti che individueranno soluzioni idonee a garantire la funzionalità aziendale ed il massimo raggiungimento possibile dell'obiettivo di cui al primo comma del presente articolo.-

R. O. L.

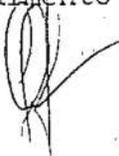
Le parti convengono che l'utilizzo della riduzione dell'orario di lavoro prevista dal C.C.N.L. e delle 40 ore delle ex festività sopresse vada effettuato per il 1984 con le modalità stabilite dagli accordi in essere presso i due stabilimenti.

Le parti si impegnano ad incontrarsi entro il 31/12/84 per definire le modalità di godimento per il 1985.-

Part - time

La istituzione e la gestione di contratti di lavoro t.p. avverrà nell'ambito della normativa contrattuale e di legge e dovrà essere compatibile con le esigenze del sistema organizzativo aziendale.

I trattamenti economici e normativi saranno proporzionali alla prestazione. Nell'ambito dei criteri e delle condizioni precedentemente esposti ed in presenza di richieste specifiche da parte di lavoratori, le parti si incontreranno per verificarne l'applicabilità. E' impegno dell'azienda a favorire le condizioni per rendere possibile il godimento del T.P. nell'ambito delle normative suesposte.-

ga. 

10

Flessibilità

Le parti concordano, in applicazione della normativa prevista dal C.C.N.L., l'utilizzo della flessibilità dell'orario di lavoro con le seguenti modalità:

- si prende atto che le motivazioni e obiettivi evidenziati dalla azienda per l'utilizzo della flessibilità sono coerenti a quelli previsti dal C.C.N.L. nel periodo che va dal 1/9 al 31/5 dell'anno solare successivo per lo stabilimento di Paganine e dal 1/7 al 30/6 dell'anno solare successivo per lo stabilimento di Carpi.

Per lo stabilimento di Paganine l'orario di lavoro contrattuale per il periodo che va dal 1/9 al 31/12 potrà essere superato per un massimo di 4 ore settimanali e di 56 ore per l'intero periodo. Nella stessa misura del supero si provvederà nel periodo 1/2-31/5, la riduzione dell'orario settimanale di lavoro.

Per lo stabilimento di Carpi l'orario di lavoro contrattuale per il periodo che va dal 1/7 al 31/12 potrà essere superato per un massimo di 56 ore per l'intero periodo prevedendo contemporaneamente le modalità del recupero da effettuarsi nel periodo che va dal 1/1 al 30/6 dell'anno successivo.

Per lo stabilimento di Carpi il superamento dell'orario settimanale di lavoro potrà avvenire di norma fino ad un massimo di 2,5 ore.

A fronte di particolari esigenze produttive il limite potrà essere superato fino ad un massimo di 4 ore per non più di 2 settimane nell'arco del periodo sopra stabilito previa intesa fra le parti. Per il trattamento economico durante i periodi di flessibilità valgono le disposizioni contrattuali.

Nell'ambito delle modalità sopra esposte l'utilizzo della flessibilità sarà di massima programmata su base annua in stretto collegamento con i programmi produttivi, di godimento delle ferie e della R.O.L.

Le modalità e l'articolazione per reparto o servizio sarà predeterminata in appositi incontri in sede di definizione dei programmi mensili di produzione.-

ga

M

Produttività

Le parti in relazione alla opportunità di migliorare il dialogo in azienda sugli obiettivi ed i programmi produttivi, convengono di instaurare un rapporto determinato tra risultati programmati di miglioramento della produttività e quote di salario aziendale.

I parametri a cui fare riferimento per determinare l'andamento e l'incremento della produttività, nonché gli obiettivi di incremento e miglioramento della stessa saranno individuati e concordati da una apposita commissione all'uopo costituita.

Limitatamente all'anno 1984 ed in via sperimentale si concordache la commissione opererà secondo i seguenti criteri:

- 1 - individuazione dei parametri di riferimento secondo i dati del consuntivo 1983
- 2 - valutazione dei risultati conseguiti nel 1984 tenendo conto degli effetti delle modifiche ed innovazioni tecnologiche, organizzative, di processo e rapportate ai mix produttivi.

In base ai risultati così determinati verrà erogato un premio di produttività, da corrispondersi in forma di una-tantum ed in occasione della corrisposizione della mensilità relativa al mese di marzo 85, così articolato:

		TABELLA A	TABELLA B	TABELLA C
Livello 1A	=	102.340	204.680	307.020
" 1	=	88.992	177.984	266.976
" 2	=	73.418	146.836	220.254
" 3A	=	64.519	129.038	193.557
" 3	=	57.844	115.688	173.532
" 4	= <u>4.500</u>	53.395	106.790	160.185 <u>13350</u>
" 5	=	48.945	97.890	146.835
" 6	=	44.496	88.992	133.488

SCRITTO
COSTI NON
C'E TRASCIA

A fronte di incremento di produttività tra 1 e 1,50% verrà corrisposto il premio previsto dalla TABELLA A.

ga
[Signature]

12

A fronte di incremento di produttività tra 1,51 a 2,50% verrà corrisposto il premio previsto dalla TABELLA B, a fronte di incremento di produttività oltre 2,50% verrà corrisposto il premio previsto dalla TABELLA C.

Il monte premi di cui sopra non dovrà superare complessivamente la cifra di salario diretto di f.65.000.000.=

Le cifre verranno frazionate in dodicesimi, la frazione di mese superiore a 15 gg. sarà considerata come mese intero.

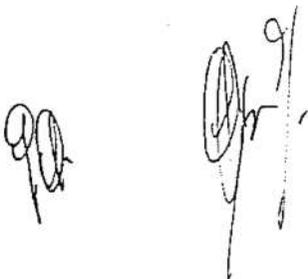
Le cifre di cui sopra non saranno corrisposte per i seguenti periodi di assenza:

- servizio militare
- periodo di assenza per maternità facoltativa
- lavoratori a T.D.
- aspettativa non retribuita.-

Qualità

Verranno istituiti comitati volontari di lavoratori finalizzati al miglioramento del livello di qualità del prodotto (standard, processo, servizio).

Entro il 30/11/84 la C.I.A.M. presenterà il piano dettagliato e le norme per il funzionamento di detti comitati unitamente ad una proposta di argomenti di miglioramento da affrontare.-



Art. 24 C.C.N.L. 1/6/1980

Le cifre evidenziate nell'accordo integrativo aziendale del 22/5/81 nella C.I.A.M. di Modena qui di seguito riportate:

1° Liv.	=	£. 48.581
2° "	=	£. 43.686
3A° "	=	£. 53.157
3° "	=	£. 17.387
4° "	=	£. 14.999

attualmente poste in detrazione nella busta paga di ogni lavoratore verranno soppresse nel seguente modo:

per i livelli 1° - 2° e 3A° nella misura del 50% a far data dal 1/2/85 e l'ulteriore 50% a far data dal 1/1/86.

Per i livelli 3° e 4° la soppressione avverrà totalmente a far data dal 1/2/85.-

Straordinario

A far data dal 1/1/85 le ore straordinarie in base alla normativa contrattuale e di legge verrà recuperato con altrettante ore di riposo entro il 31/5 dell'anno successivo.

In deroga a quanto sopra per il personale addetto a:

- servizio di portineria, di vigilanza e controllo impianti
- trasporti

non si prevede il recupero di eventuali ore straordinarie effettuate.

Anche per il personale addetto a:

- riparazione e manutenzione impianti
- cottura e stufatura
- C. E. D.

non si prevede il recupero di ore straordinarie effettuate salvo diversa volontà del lavoratore.

Eventuali difficoltà che insorgessero nella applicazione della suddetta norma saranno esaminate e definite fra C.d.F. e Direzione Aziendale.

aa. 

17

Rimborso pasto autisti

Fermo restando la normativa in essere il rimborso forfetizzato del pasto o della colazione per gli autisti a far data dal 1/8/84 è elevato a:

£. 15.000 per il pasto (meno il contributo mensa)

£; 2.750 per la colazione

X Tali rimborsi verranno verificati ed eventualmente aggiornati semestralmente.-

Trasferte

I dipendenti che saranno comandati in trasferta da stabilimento a stabilimento a stabilimento competerà il seguente trattamento:

- pagamento del tempo di viaggio come ore lavorative normali (ordinarie)
- rimborso indennità chilometrica in base alle tabelle C.I.A.M.
- X - corresponsione di una indennità di trasferta di £.5.000 giornaliera.

Tali indennità di trasferta (£.5.000) non competerà al personale temporaneo ed al personale inviato negli stabilimenti per addestramento e formazione limitatamente al tempo previsto per tale formazione.-

Monte ore Consiglio di Fabbrica

X A far data dal 1/1/85 verrà costituito un monte ore aggiuntivo a quanto previsto dalle norme contrattuali in essere, da utilizzarsi da parte del C.d.F., in misura proporzionata fra i due stabilimenti, per lo svolgimento della loro attività sindacale con le stesse modalità di quanto previsto contrattualmente nella misura di 250 ore annue.

ga. 

Pause

Sono mantenute nella loro entità le pause in essere nei rispettivi stabilimenti di Modena e Carpi in base alle rispettive normative definite.

Estendendo per il personale impiegatizio la normativa di Modena al personale di Carpi.

Indennità disagio

Vengono mantenute e confermate le indennità di disagio definite e poste in essere dai precedenti accordi eccetto i reparti di cucina di Modena e Carpi in quanto ritenuti non disagiabili.

Per i lavoratori di tali reparti le indennità maturate saranno dal 1/2/85 ridefinite nel seguente modo:

- per il personale addetto alla cucina di Modena l'attuale indennità di disagio (forfettizzata in £.1030) sarà congelata
- per il personale di Carpi gli aumenti retribuiti previsti dal presente accordo nella misura del 50% saranno assorbiti dalla attuale indennità di disagio corrisposta.

Il residuo della indennità di disagio sarà mantenuta come indennità di disagio congelata non assorbibile se non previa intesa fra le parti. La indennità annua di £.4.000 per i lavoratori di Carpi stabilita dal precedente accordo del 7/1/81 sarà assorbita a far data dal 1/1/85.-

Maternità

A conferma di una situazione in essere presso i due stabilimenti, alle lavoratrici in maternità durante e per la durata dell'astensione obbligatoria dal lavoro in base alle norme vigenti (5 mesi), l'azienda integrerà quanto corrisposto dall'Istituto fino al raggiungimento del normale trattamento economico netto.-

ga. [Signature]

ALLINEAMENTO SALARIALE E NORMATIVO CARPI - MODENA

Indumenti e coltelli

A far data dal 1/8/84 la normativa ed i trattamenti esistenti nello stabilimento di Modena saranno estesi allo stabilimento di Carpi.

Generi in natura art.48 ex C.C.N.L. - adeguamento valore

Gli attuali valori rispettivamente per Modena e Carpi rimangono in vigore al 31/3/1985.

Dal 1/4/1985 il valore sarà unificato nella misura di £.25.000 per 12 mensilità.

Mensa

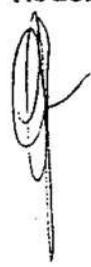
A far data dal 1/8/84 la quota parte a carico del lavoratore per lo stabilimento di Modena sarà estesa nel suo valore ai lavoratori di Carpi.

Dal 1/4/1985 si procederà all'aggiornamento della quota parte ai sensi della normativa in essere a Modena.

L'aggiornamento della quota mensa a carico del lavoratore verrà effettuata con le modalità stabilite dalla citata normativa al 1/4 di ogni anno.

QUADRI INTERMEDI

Dal 1/2/1985 ai quadri intermedi operanti presso lo stabilimento di Carpi sarà estesa la normativa stabilita degli accordi in essere presso la C.I.A.M. di Modena.-

ga. 

14

Indennità disagio

Ai lavoratori addetti in modo continuativo alla cottura della mortadella verrà corrisposta, a far data dal 1° novembre 84, una indennità di disagio in misura di f.400x10h. x settimana per singolo lavoratore.

Tale indennità potrà essere assorbita in parte o totalmente a fronte di miglioramenti della situazione di disagio (tempo di esposizione alle temperature delle stufe) per modifiche tecnologiche, di organico, organizzative o di processo. **PREVIA INTESA FRA LE PARTI.**

Cesserà la corresponsione di tale indennità nel momento in cui il lavoratore non svolgerà più in modo continuativo detta attività.

Ai detti lavoratori verrà corrisposta, in occasione della mensilità del mese di novembre e proporzionalmente al servizio prestato, una somma di f.130.000= quale una-tantum a copertura del periodo dal 1/1/84 al 31/10/84.

Tale cifra è divisibile per dodicesimi e la frazione di mese superiore a 15 gg. sarà considerata come mese intero.

Impiegati

In applicazione del protocollo nazionale di intesa del 1/2/84 si è convenuto quanto segue:

nel mese di dicembre 1985 e 1986 verranno corrisposte ai lavoratori con qualifica impiegatizia le seguenti cifre:

	<u>1984</u>	<u>1985</u>	<u>1986</u>
1°A - 1° - 2° Livello	£. 350.000	£. 560.000	£. 448.000
3° - 3°A "	" 280.000	" 490.000	" 392.000
4° - 5° - 6° "	" 280.000	" 420.000	" 336.000

Le cifre relative al 1984 verranno corrisposte in due rate in occasione delle mensilità di Giugno e Dicembre 84.

Le suesposte cifre sono divisibili per quattordicesimi e la frazione di mese superiore a 15 gg. sarà considerata come mese intero.-

Scadenza

Il presente accordo scade il 31/12/1986.-

p. IL CONSIGLIO DI FABBRICA

Luigi D'Amico
Galatino Lanzini
Magari Bruno
Manzoni Enrico

p. LA C.I.A.M.

Perego

Manzoni Enrico

Perego